

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN

**I Putu Dharmawan Suryagita Susila Putra¹
I Wayan Suana²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: dharmawanssp.ds@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Bali Mai Sho. Penelitian dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 239 orang ditentukan menggunakan metode *probability sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala *Likert* 5 poin untuk mengukur 13 indikator. data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil pengujian menunjukkan *perceived organizational support* dan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Keterbatasan yang dimiliki oleh penelitian ini yaitu lokasi penelitian ini hanya berada pada lingkup PT. Bali Mai Sho sehingga hasil penelitian ini tidak dapat menjelaskan keadaan pada lokasi penelitian lain selain PT. Bali Mai Sho. Implikasi dari penelitian ini adalah, pihak manajemen perlu dapat memberikan dukungan terhadap karyawannya dengan memberikan perhatian dan mengakui kinerja dan kontribusi yang dilakukan oleh karyawan.

Kata Kunci: *perceived organizational support*, komitmen organisasional, *turnover intention*.

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of perceived organizational support and organizational commitment to turnover intention of employees at PT. Bali Mai Sho. Research conducted by a number of respondents 239 people are determined using probability sampling methods. The data collection is done by distributing questionnaires using using a 5-point Likert scale to measure 13 indicators. Data used is Multiple Linear Regression Analysis. The test results showed perceived organizational support and organizational commitment and significant negative effect on employee turnover intention. limitations of this study is the location of this research will be in the scope of PT. Bali Mai Sho so the results of this study can not explain the circumstances of research sites other than PT. Bali Mai Sho. The implication of this research is, the management needs to be able to provide support to its employees by giving attention and recognize performance and contribution made by employees.

Keywords: *perceived organizational support*, organizational commitment, *turnover intention*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang andal yang dimiliki oleh perusahaan memberikan keuntungan tersendiri, namun seringkali dalam perusahaan ada karyawan yang tidak mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan karena adanya keinginan untuk pindah ke perusahaan lain, hal ini menyebabkan tingkat *turnover intentions* karyawan dalam lingkungan operasional perusahaan sering terjadi (Rahayu, 2011). Tett dan Meyer (dalam Sutanto dan Gunawan, 2013) mengemukakan *turnover intentions* adalah kesadaran untuk memiliki keinginan mencari alternatif pekerjaan di organisasi lain. *Turnover* karyawan yang tinggi nantinya akan berdampak merugikan organisasi.

Lum *et al.* (1998) mengemukakan *turnover intention* sebagai keinginan individu untuk keluar dari organisasi serta evaluasi mengenai posisi seseorang berkenaan dengan ketidakpuasan yang memicu seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Campbell (2014) mengemukakan *Turnover intention* adalah proses kognitif berpikir tentang berhenti dari suatu pekerjaan, berencana meninggalkan, atau merasakan keinginan untuk meninggalkan. Dessler (2005:78; dalam novaliawati dkk. 2013) mengemukakan *intention* merupakan niat seseorang untuk melakukan perilaku tertentu berkaitan erat dengan keyakinan tentang suatu hal, sikap terhadap hal tersebut, dan perilaku itu sendiri, sedangkan *turnover* didefinisikan sebagai penarikan permanen sukarela dan tidak sukarela dari organisasi (Thakre, 2015). Widjaja *et al.* (2008) mengungkapkan bahwa proses *turnover* ditandai dengan suatu kondisi yang disebut dengan *turnover intention* atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dari pendapat - pendapat

para ahli dapat dikemukakan bahwa *turnover intention* adalah pemikiran, niat dan rencana dari karyawan untuk meninggalkan pekerjaan di organisasinya saat ini dan mencari pekerjaan di organisasi lainnya.

Harnoto (2002, dalam Sianipar dan Haryanti, 2014) mengemukakan tanda-tanda karyawan melakukan *turnover intention* yaitu, absensi yang meningkat pada fase ini, ketidakhadiran karyawan dalam bekerja akan meningkat. Tanggung jawab karyawan juga akan sangat berkurang dibandingkan dengan sebelumnya. Mulai malas bekerja, karyawan akan mulai malas bekerja karena mereka merasa bahwa bekerja di tempat lain lebih dapat memenuhi keinginan karyawan tersebut. Peningkatan pelanggaran terhadap tata tertib kerja karyawan, Dapat melakukan pelanggaran di tempat kerja misalnya dengan meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya. Meningkatnya protes terhadap atasan, karyawan mulai melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan pada atasan, baik mengenai balas jasa yang diberikan ataupun peraturan dari perusahaan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya, pada tanda ini, perilaku yang muncul biasanya karyawan akan memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap tugas yang diberikan padanya. Tanggung jawab yang ditunjukkan meningkat jauh dan sangat berbeda dari biasanya. Perilaku ini sebagai tanda karyawan akan melakukan *turnover*.

Lum *at al.* (1998) mengemukakan mengenai dimensi dari *turnover intention* yang diantaranya yaitu, pikiran untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain, karyawan memiliki pikiran untuk mencari jenis pekerjaan di bidang yang

sama di perusahaan lain. Pikiran untuk mencari pekerjaan baru di perusahaan lain, karyawan memiliki pikiran untuk mencari jenis pekerjaan di bidang yang baru di perusahaan yang lain. Keinginan meninggalkan perusahaan, dengan melihat segala sesuatunya menjadi pertimbangan dan karyawan membuat suatu keputusan untuk menemukan pekerjaan baru di tahun depan.

Malthis dan Jackson (2001) mengemukakan *turnover intention* mengarah pada kenyataan akhir berupa keluarnya karyawan pada saat tertentu (Novaliawati dkk, 2013). Keluarnya karyawan (*turnover*) berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja dan kehilangan ini harus diganti dengan karyawan baru. Menurut Handoyo (1987) jika persentase *turnover* dalam suatu perusahaan cukup tinggi maka akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan baik itu dalam finansial maupun waktu (Widjaja dkk, 2008). Biaya finansial yang dikeluarkan yaitu biaya yang mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai, hal tersebut akan menimbulkan pemborosan biaya yang cukup besar karena perusahaan harus menginvestasikan biaya untuk melakukan rekrutmen, orientasi, pelatihan, lembur dan pengawasan (Suryani, 2011; dalam Bramantara dan Dewi, 2015).

Saat ini tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Handaru dan Nailul, 2012). Saat ini upaya untuk mengumpulkan tenaga kerja yang handal dengan kualitas baik semakin sulit

untuk didapat, terlebih lagi untuk mempertahankan karyawan, maka dari itu perusahaan harus senantiasa memberikan dukungan - dukungan yang bersifat positif terhadap para karyawan, sehingga karyawan merasa bahawa dirinya didukung oleh organisasinya, hal tersebut disebut dengan *perceived organizational support* (Putra, 2015).

Menurut Eisenberger *et al* (1986) *perceived organization support* mengacu pada sejauh mana karyawan merasa atasan mereka untuk menjadi peduli dengan kesejahteraan karyawan dan untuk menghargai kontribusi karyawan kepada organisasi. POS menjamin karyawan, bahwa organisasi berdiri di belakang mereka saat mereka melakukan pekerjaan mereka dan menangani karyawan disaat mengalami kondisi stres (George *et al.*1993; dalam Dawley *et al.*2010). *Perceived organizational support* karyawan akan benar-benar dipengaruhi oleh berbagai aspek perlakuan organisasi dan akibatnya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bagaimana karyawan menginterpretasikan motivasi yang mendasari perlakuan oleh organisasi (Eisenberger dan Hutington, 1986). Oleh karena itu dukungan diharapkan datang dari organisasi sebagai suatu wujud untuk mengakui keberadaan karyawan (Yahya *et al.*2012).

Selaras dengan norma timbal balik, karyawan yang didukung cenderung menghargai dan menghormati organisasi mereka dan karena itu bersedia untuk berkontribusi kepada tujuan organisasi. Perasaan positif yang ditimbulkan dengan cara ini cenderung untuk membantu memenuhi kebutuhan sosioemosional dan menghubungkan karyawan ke organisasi (Dawley *et al.* 2010). *Perceived organizational support* memiliki manfaat meningkatkan komitmen karyawan, dan

akan lebih baik bila semua organisasi fokus pada peningkatan *perceived organizational support*, namun tidak semua organisasi dapat dan mampu menyediakan tingkat dukungan kepada karyawan. Dalam kasus seperti ini organisasi bisa mengambil beberapa tindakan alternatif. Bisa melakukan peningkatan kemandirian kerja untuk mengkompensasi kurangnya dukungan dari perusahaan (Yahya *et al.* 2012).

Eisenberger *at al.* (1986) mengemukakan variable *perceived organizational support* dapat diukur melalui beberapa indikator, yang diantaranya perusahaan menghargai kontribusi karyawan, organisasi sudah cukup memberi pengakuan kerja ekstra yang sudah dilakukan karyawan, organisasi akan menanggapi dengan baik jika karyawan memiliki keluhan, organisasi akan memberikan bantuan bila karyawan menghadapi kesulitan, organisasi peduli dengan kesejahteraan karyawan, organisasi akan lebih perhatian apabila karyawan berkerja dengan baik, karyawan organisasi akan menunjukkan prestasi karyawan kepada karyawan lain.

Perceived organizational support (POS) merupakan persepsi karyawan terhadap perusahaan mengenai sejauh mana perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Apabila seorang karyawan dalam sebuah organisasi, dapat merasakan adanya dukungan dari organisasi yang sesuai dengan norma, keinginan, harapan yang dimiliki karyawan, maka dengan sendirinya akan terbentuk sebuah komitmen dari karyawan untuk memenuhi kewajibannya kepada organisasi, dan tidak akan pernah meninggalkan organisasi,

karena karyawan telah memiliki ikatan emosional dan komitmen yang kuat terhadap organisasinya (Kartika, 2011)(dalam Han dkk, 2012).

Komitmen organisasional didefinisi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2009). Menurut Wibowo (2011)(dalam Novaliawati dkk, 2013) ketiadaan komitmen akan dapat menurunkan efektivitas organisasi. Karyawan yang berkomitmen tidak mungkin keluar dan menerima pekerjaan lain, dengan demikian biaya pergantian tinggi tidak terjadi. Orang yang berkomitmen merasakan nilai pentingnya mengintegrasikan tujuan individual dan organisasi.

Morrow dan McElroy (1986) mengemukakan komitmen organisasional mengacu pada ikatan yang terbentuk antara karyawan dengan pekerjaan organisasi (Lambert, 2013). Robbins dan Judge (2009) mengemukakan Komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi tersebut. Meyer dan Allen (1991) mengemukakan komitmen organisasional adalah keadaan psikologis pikiran yang mencerminkan keinginan, kebutuhan dan kewajiban untuk mempertahankan keanggotaan dalam sebuah organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi, berkorban dan memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan karena karyawan ingin bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

Meyer dan Allen (1991) memperkenalkan tiga dimensi komponen komitmen organisasional, konsep tiga komitmen organisasional ini teridentifikasi yaitu, komitmen afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan tersebut. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

Komitmen normatif (*normative commitment*) menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Model tiga komponen komitmen organisasional ini digunakan untuk memprediksi hasil kerja karyawan, seperti keluarnya karyawan (*turnover*), kinerja kerja dan absensi karyawan (Puangyoykeaw dan Yuko Nishide, 2015). Morrison (1997 dalam Bramantara dan Dewi, 2015) menyatakan bahwa komitmen merupakan faktor yang penting bagi organisasi karena pengaruhnya bagi *turnover* dan hubungannya dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang mempunyai komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian di PT. Bali Mai Sho yaitu perusahaan yang bergerak di bidang kerajinan kayu yang bentuk kerajinannya berupa alat persembahyangan agama Budha yang di kirim ke Jepang. Berdasarkan wawancara dengan HRD (*human resouce departement*) PT Bali Mai Sho di dapatkan data yang mengungkapkan adanya tanda-tanda *turnover intention* karyawan di PT. Bali Mai Sho sebagai berikut.

Tabel 1.
Data Tanda – Tanda Turnover Intention PT Bali Mai Sho

NO	Tanda-Tanda <i>Turnover Intention</i>	Keterangan
1	Absensi yang meningkat	10,08%
2	Mulai malas berkerja	Karyawan mengalami kejenuhan terhadap pekerjaannya
3	Pelanggaran terhadap tata tertib kerja karyawan	Karyawan Melanggar waktu jam makan siang

Sumber : PT. Bali Mai Sho, 2016

Tabel 1 mengindikasikan bahwa karyawan PT Bali Mai Sho memiliki tanda – tanda *turnover intention* yang diantaranya absensi yang terjadi secara terus menerus di setiap bulannya dengan rata – rata 10,08 persen, adanya tanda mulai malas berkerja dimana karyawan mengalami kejenuhan terhadap pekerjaan yang sama yang dilakukan secara terus menerus, dan adanya tanda pelanggaran terhadap tata tertib dimana setelah selesai istirahat makan siang karyawan yang istirahat keluar tidak kembali lagi ke PT Bali Mai Sho.

Penelitian ini menggunakan teori tradisional *turnover*. Harman *et al.* (2009) mengemukakan teori tradisional *turnover* ini menunjukkan bahwa karyawan yang meninggalkan organisasi karena sikap kerja negatif, sedangkan Haltom (2004) mengemukakan bahwa teori tradisional *turnover* menjelaskan tentang bagaimana seseorang merasakan tidak puas dengan pekerjaannya, kemudian mencari pekerjaan baru, membandingkan pilihan mereka dengan

pekerjaan saat ini, dan kemudian pergi jika ada alternatif yang dirasa lebih baik dari pada situasi saat ini (Garnita dan Suana, 2014). Dari pendapat para ahli dapat dikemukakan bahwa teori tradisional *turnover* ini memperlihatkan sikap negatif dari karyawan dimana kinerja karyawan menurun karena karyawan memiliki perasaan tidak puas dengan pekerjaan dan organisasinya saat ini sehingga memiliki pemikiran untuk mencari pekerjaan di organisasi lain.

Teori tradisional *turnover* ini memprediksi perilaku *turnover* dan retensi karyawan diambil dari faktor sikap pekerjaan sebagai “kepuasan kerja” dan “komitmen organisasi”. Menurut teori ini, karyawan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi diyakini tidak mudah untuk meninggalkan posisinya dalam perusahaan (Zhao and Liu, 2010).

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian yaitu apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Bali Mai Sho? Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Bali Mai Sho? Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Bali Mai Sho dan untuk menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bali Mai Sho.

Penelitian yang dilakukan oleh Ishfaq *et al.* (2013) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention* dan Putra dkk. (2015) menemukan hasil yang sama dimana *perceived organizational support* juga berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap

turnover intention karyawan. Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hui *et al.* (2007) bahwa *perceived organizational support* berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention*.

H1 : *perceived organizational support* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutanto dan Gunawan (2013) menemukan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Nilesh Thakre (2015) yang meneliti hubungan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* menemukan hubungan negatif antara kedua variabel tersebut, dimana *turnover intention* yang tinggi menandakan komitmen yang rendah. Begitu juga dalam penelitian Iqbal *et al.* (2014) menemukan bahwa komitmen yang tinggi berhubungan dengan niat yang rendah untuk keluar dari organisasi.

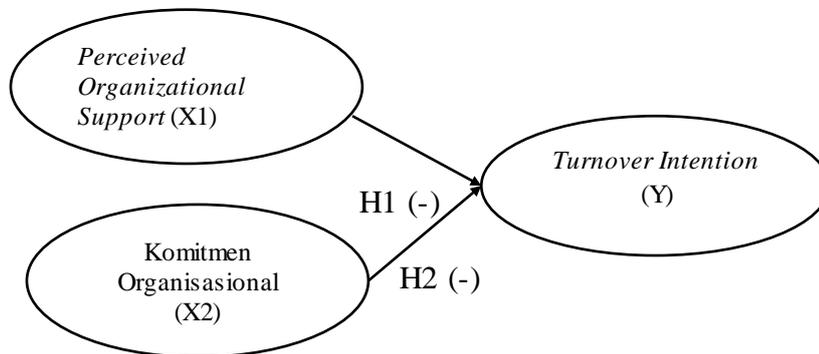
H2 : Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kausal karena dalam penelitian ini memiliki hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2010:56). Jadi dalam penelitian ini terdapat variabel bebas yaitu *perceived organizational support* dan komitmen organisasional, dan variabel terikat yaitu *turnover intention*. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya dapat disajikan kerangka konseptual seperti berikut.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT Bali Mai Sho yang berlokasi di Jalan Yeh Gangga, Gubug, Tabanan. Alasan dilakukan penelitian di PT Bali

Mai Sho karena peneliti ingin mengetahui sejauh mana hubungan antara *perceived organizational support* dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*, selain itu pemilihan lokasi tersebut juga dikarenakan tersedianya data yang memadai dan mampu untuk diolah.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Hasil Penelitian dan Publikasi Ilmiah

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *turnover intention* (Y). Lum *et al.* (1998) mengemukakan *turnover intention* sebagai keinginan individu untuk keluar dari organisasi serta evaluasi mengenai posisi seseorang berkenaan dengan ketidakpuasan yang memicu seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *perceived organizational support* (X1) dan komitmen organisasional (X2). Persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) merupakan persepsi atau pandangan karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan terhadap karyawan, baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi seperti dukungan moral dan penghargaan, serta mengenai kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan kepada karyawan (Putra, 2015). Meyer dan Allen (1991) mengemukakan komitmen organisasional adalah keadaan psikologis pikiran yang mencerminkan

keinginan, kebutuhan dan kewajiban untuk mempertahankan keanggotaan dalam sebuah organisasi.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini meliputi data berdasarkan kuesioner. Sumber primer dalam penelitian adalah responden yang berjumlah 239 responden. Sumber sekunder adalah perusahaan, dimana data tersebut berupa jumlah karyawan dan tingkat perputaran karyawan di PT.Bali Mai Sho.

Tabel 2.
Jumlah Karyawan PT. Bali Mai Sho

Jabatan	Karyawan per <i>Departement</i>
Akunting	4
Bendahara	4
Administrasi	4
Kepegawaian	157
Staff logistic	63
Jumlah	239

Sumber: HRD PT. Bali Mai Sho, 2015

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Bali Sho yang berjumlah 239 orang. Mengingat adanya keterbatasan waktu dan biaya oleh peneliti maka metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode penentuan sampel menggunakan *probability sampling* yaitu *simple random sampling* karena memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Berdasarkan perhitungan rumus slovin yang digunakan maka jumlah minimal sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 149 orang. Ini berarti bahwa jumlah sampel yang diteliti sebanyak 149 responden.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai alatnya. Teknik pengukuran nilai yang digunakan

dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012:132). Penentuan skor dari pernyataan yang sudah ditentukan sebagai berikut. Jawaban SS diberi skor 5 yang berarti sangat setuju, jawaban S diberi skor 4 yang berarti setuju, jawaban N diberi skor 3 yang berarti netral, jawaban TS diberi skor 2 yang berarti tidak setuju, jawaban STS diberi skor 1 yang berarti sangat tidak setuju.

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk melakukan asumsi terhadap variabel terikat, dengan rumus sebagai berikut. (Sugiyono,2013:277)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots (1)$$

- Keterangan :
- Y = *Turnover Intention*
 - X_1 = *Perceived Organizational Support*
 - X_2 = Komitmen Organisasional
 - e = error
 - a = konstanta

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dari penyebaran kuesioner karakteristik responden dijelaskan secara umum dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama bekerja dengan jumlah responden sebanyak 127 orang.

Tabel 3.
Karakterisk Responden PT. Bali Mai Sho

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Presentase (%)
1	Laki-laki	90	70,9
2	Perempuan	37	29,1
	Jumlah	127	100
No	Tingkat Umur (Tahun)		
1	21-30	42	33
2	31-40	73	57,5
3	>41	12	9,5
	Jumlah	127	100
No	Tingkat Pendidikan		
1	SMA/SMK	96	75,6
2	D3	21	16,5
3	S1	10	7,9
	Jumlah	127	100
No	Masa Kerja (Tahun)		
1	1-3	86	44
2	4-6	25	36
3	>6	16	20
	Jumlah	127	100

Sumber : Data primer diolah, 2016

Tabel 3 menyatakan bahwa karakteristik responden karyawan PT.Bali Mai Sho yaitu karakteristik berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 90 orang atau sebesar 70,9 persen, sedangkan karyawan dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 37 orang atau sebesar 30 persen. Dari data tersebut menunjukkan jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan karyawan perempuan. Karakteristik berdasarkan tingkat umur (tahun) pada Tabel 3 menunjukkan bahwa responden yang memiliki umur antara 21-30 tahun sebanyak 42 orang dengan presentase 33 persen, jumlah responden yang berumur antara 31-40 tahun berjumlah 73 orang dengan presentase 57,5 persen, jumlah responden yang berumur diatas 40 tahun berjumlah 12 orang dengan presentase 9,5 persen. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berumur antara 31-40.

Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan pada Tabel 3 menunjukkan jumlah tertinggi terletak pada tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 96 orang dengan persentase 75,6 persen, sedangkan untuk tingkat pendidikan diploma yang memiliki jumlah 21 orang dengan persentase 16,5 persen dan tingkat pendidikan S1 yang memiliki jumlah 10 orang dengan persentase 7,9 persen. Karakteristik berdasarkan masa kerja (tahun) pada Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja antara 1-3 tahun yaitu sebanyak 86 orang atau sebesar 44 persen dan masa kerja antara 4-6 tahun berjumlah 25 orang atau sebesar 36 persen serta karyawan dengan masa kerja >6 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 20 persen.

Suatu instrument dikatakan valid jika korelasi antara skor faktor dengan skor total bernilai positif dan nilainya lebih dari 0,30 ($r > 0,3$). Tabel 4.3 menyajikan hasil uji validitas instrumen penelitian.

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y ₁	0,963	Valid
	Y ₂	0,965	Valid
	Y ₃	0,957	Valid
<i>Perceived Organizational Support</i> (X ₁)	X _{1.1}	0,829	Valid
	X _{1.2}	0,720	Valid
	X _{1.3}	0,540	Valid
	X _{1.4}	0,522	Valid
	X _{1.5}	0,892	Valid
	X _{1.6}	0,896	Valid
	X _{1.7}	0,891	Valid
Komitmen Organisasional (X ₂)	X _{2.1}	0,950	Valid
	X _{2.2}	0,858	Valid
	X _{2.3}	0,875	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2016

Hasil uji validitas pada Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih

besar dari 0,30. Hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam *instrument* penelitian tersebut valid.

Suatu instrument dikatakan reliabel, jika instrument tersebut memiliki nilai *Alpha Cronbach* lebih dari 0,60. Adapun hasil dari uji reliabilitas dapat ditunjukkan pada Tabel berikut.

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Perceived Organizational Support</i> (X ₁)	0,788	Reliabel
2	Komitmen Organisasional (X ₂)	0,859	Reliabel
3	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,880	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2016

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yaitu *perceived organizational support*, komitmen organisasional dan *turnover intention* memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hasil ini dapat dikatakan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Data dikumpulkan melalui instrumen penelitian berupa kuesioner dengan metode pengumpulan data yaitu penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Wirawan (2014:33) memaparkan, untuk mendeskripsikan penilaian responden mengenai variabel-variabel dalam penelitian perlu dilakukan penentuan distribusi frekuensi berdasarkan nilai intervalnya dan diperoleh rata-rata skor yang ada berdasarkan kriteria berikut ini.

- 1,00 - 1,80 = sangat tidak baik
- 1,81 - 2,60 = tidak baik
- 2,61 - 3,40 = cukup baik
- 3,41 - 4,20 = baik
- 4,21 - 5,00 = sangat baik

Turnover intention yang digunakan di dalam penelitian ini yang diukur dengan menggunakan 3 butir pernyataan. Berdasarkan hasil pada Tabel 6 dapat ditunjukkan bahwa 3 butir pernyataan yang berupa beberapa indikator terkait *turnover intention* memperoleh total nilai rata-rata sebesar 2,4 dan tergolong dalam kriteria tidak baik. Nilai rata-rata tertinggi jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “Saya pernah berfikir untuk meninggalkan perusahaan”, dengan nilai rata-rata sebesar 2,41 dan tergolong dalam kriteria cukup rendah, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain di perusahaan lain.

Tabel 6.
Jawaban Responden Tentang *Turnover Intention*

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (%)					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain	14,2	50,4	17,3	18,1	-	2,39	Tidak Baik
2	Saya pernah berfikir untuk meninggalkan perusahaan.	19,7	46,5	8,7	23,6	1,6	2,41	Tidak Baik
3	Saya telah mengevaluasi kerugian yang diakibatkan keluar dari pekerjaan	15,7	53,5	11,8	18,9	22,0	2,34	Tidak Baik
Jumlah							2,4	Tidak Baik

Sumber : Data primer diolah, 2016

Perceived organizational support yang digunakan di dalam penelitian ini yang diukur dengan menggunakan 7 butir pernyataan. Berdasarkan hasil pada Tabel 7 dapat ditunjukkan bahwa 7 butir pernyataan yang berupa beberapa indikator terkait *perceived organizational support* memperoleh total nilai rata-rata sebesar 3,76 dan tergolong dalam kriteria baik. Nilai rata-rata tertinggi jawaban

responden ditunjukkan pada pernyataan “Organisasi akan memberikan bantuan bila saya menghadapi kesulitan”, dengan nilai rata-rata sebesar 4,13 dan tergolong dalam kriteria baik, hal ini menunjukkan bahwa organisasi mau memberikan bantuan terhadap karyawannya yang sedang mengalami kesulitan.

Tabel 7.
Jawaban Responden Tentang *Perceived Organizational Support*

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (%)					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
1	Perusahaan menghargai kontribusi saya.	-	13,4	7,1	50,4	29,1	3,95	Baik
2	Organisasi sudah cukup memberikan pengakuan kerja ekstra terhadap pekerjaan saya	2,4	15	13,4	51,2	18,1	3,68	Baik
3	Organisasi akan menanggapi dengan baik jika saya memiliki keluhan	7,1	3,9	20,5	56,7	11,8	3,62	Baik
4	Organisasi akan memberikan bantuan bila saya menghadapi kesulitan.	-	3,1	5,5	66,1	25,2	4,13	Baik
5	Organisasi peduli dengan kesejahteraan saya	-	21,3	9,4	45,7	23,6	3,72	Baik
6	Organisasi akan lebih perhatian apabila saya berkerja dengan baik	2,4	21,3	14,2	46,5	15,7	3,52	Baik
7	Apabila saya telah mencapai target maka organisasi akan menunjukkan prestasi saya kepada karyawan lain	-	14,2	22,8	42,5	20,5	3,69	Baik
Jumlah							3,76	Baik

Sumber : Data primer diolah, 2016

Komitmen organisasional yang digunakan di dalam penelitian ini yang diukur dengan menggunakan 3 butir pernyataan. Berdasarkan hasil pada Tabel 8 dapat ditunjukkan bahwa 3 butir pernyataan yang berupa beberapa indikator terkait komitmen organisasional memperoleh total nilai rata-rata sebesar 3,6 dan tergolong dalam kriteria baik. Nilai rata-rata tertinggi jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “Saya senang untuk menghabiskan sisa karir saya dalam perusahaan ini.”, dengan nilai rata-rata sebesar 3,80 dan tergolong dalam kriteria baik, hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen yang baik karena senang untuk menghabiskan karirnya didalam perusahaan.

Tabel 8.
Jawaban Responden Tentang Komitmen Organisasional

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (%)					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya senang untuk menghabiskan sisa karir saya dalam perusahaan ini.	-	9,4	16,5	59,1	15	3,80	Baik
2	Hidup saya akan terganggu jika meninggalkan perusahaan ini sekarang	1,6	23,6	10,2	44,9	19,7	3,57	Baik
3	Saya akan tetap tinggal di perusahaan karena komitmen saya terhadap perusahaan	1,6	24,4	13,4	47,2	13,4	3,46	Baik
Jumlah							3,6	Baik

Sumber : Data primer diolah, 2016

Perhitungan koefisien regresi linier berganda dilakukan dengan analisis regresi melalui *software SPSS 17.0 for Windows*. Berdasarkan hasil analisis

regresi linier berganda seperti yang disajikan pada Tabel 9. maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 18,239 - 0,183 X_1 - 0,684 X_2$$

Keterangan :

Y = *Turnover Intention*

X1 = *Perceived Organizational Support*

X2 = *Komitment Organisasional*

Tabel 9.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	18.239	.757		24.087	.000
Perceived Organizational Support	-.104	.044	-.183	-2.360	.020
Komitmen Organisasional	-.772	.088	-.684	-8.818	.000
R Square					0,693
F Statistik					140,019
Signifikansi					0,000

Sumber : Data primer diolah, 2016

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah data yang digunakan normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Sminarnov*. Apabila koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 10.
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	127
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	1,071
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,201

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 10 menyatakan bahwa nilai *Kolmogorov Sminarnov* (K-S) sebesar 1,071, sedangkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,201. Hasil jnj menunjukkan bahwa model persamaan regresi berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,201 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Adanya multikoleniaritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 10 persen atau VIF Kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikoleniaritas.

Tabel 11.
Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
<i>Perceived Organizational Support</i> (X ₁)	0,412	2,430
Komitmen Organisasional (X ₂)	0,412	2,430

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 11 menyatakan bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel *perceived organizational support* dan komitmen organisasional lebih besar dari 10 persen dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikoleniaritas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang dilakukan dengan uji *Glejser*. Jika tidak ada satu pun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai *absolute residual* atau nilai signifikansinya di atas 0,05 maka tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 12.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.188	.516		4.237	.000
Perceived Organizational Support	-.037	.030	-.170	-1.241	.217
Komitmen Organisasional	-.012	.060	-.028	-.204	.839

Sumber : Data primer diolah, 2016

Tabel 12 dapat dilihat bahwa nilai Sig. dari variabel *perceived organizational support*, dan komitmen organisasional masing-masing sebesar 0,217 dan 0,839. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,020 dengan nilai koefisien beta yaitu -0,183. Nilai Sig. t 0,020 < 0,05 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta -0,684. Nilai Sig. t 0,000 < 0,05 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian membuktikan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini sesuai dengan hipotesis satu (H_1) yang menyatakan bahwa *perceived*

organizational support memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Pengaruh negatif dan signifikan dari *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* berarti apabila organisasi tidak bisa memberikan dukungan yang sesuai dengan norma, keinginan dan harapan karyawan maka *turnover intention* akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hui *et al.* (2007) yang menemukan hasil bahwa hubungan *perceived organizational support* terbukti berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention*. Hasil ini juga selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ishfaq *et al.* (2013) yang menemukan hubungan *perceived organizational support* berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Putra dkk (2015) menemukan hasil yang sama dimana hubungan hubungan *perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini sesuai dengan hipotesis satu (H₁) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Pengaruh negatif dan signifikan dari komitmen organisasional terhadap *turnover intention* berarti apabila karyawan memiliki loyalitas, keinginan berkorban yang tinggi untuk memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi maka *turnover intention* akan menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sutanto dan Gunawan (2013) menemukan hubungan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Nilesh Thakre (2015) yang meneliti hubungan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* menemukan hubungan negatif antara *turnover intention* dengan komitmen organisasional, dimana terdapat indikasi *turnover* yang tinggi menandakan komitmen yang rendah, begitu juga dalam penelitian Saba Iqbal *et al.*(2014) menemukan hubungan komitmen tinggi dengan niat yang rendah untuk berhenti dari organisasi, Dengan demikian, komitmen untuk organisasi memiliki hubungan yang negatif mempengaruhi *turnover intention*.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat ditarik simpulan yaitu *perceived organizational support* dan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bali Mai Sho.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan maka saran yang dapat diberikan adalah Manajemen PT. Bali Mai Sho diharapkan memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan – karyawan yang sudah berkerja dengan baik hal itu dilakukan dengan cara perusahaan lebih memperhatikan karyawan yang berkerja lebih baik dengan memberikan reward, tunjangan dan fasilitas. Manajemen PT. Bali Mai Sho diharapkan menumbuhkan dan menjaga komitmen organisasi

terhadap karyawan agar karyawan ingin tetap tinggal dan betah berkerja di dalam perusahaan, hal ini dapat dilakukan dengan cara menumbuhkan rasa kekeluargaan antar karyawan didalam perusahaan sehingga karyawan merasa nyaman berada di dalam perusahaan.

REFERENSI

- Bramantara, G.N. Berlin dan A.A.S. Kartika. D. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali III. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 4(1) pp: 1 – 20
- Campbell Jesse W, Tobin Im, and Jisu Jeong. 2014. Internal Efficiency and Turnover Intention : Evidence from Local Government in South Korea. *Public Personnel Management*. 43(2) pp: 259-282
- Dawley David, Jeffery D.H, and Neil S.B. 2010. Perceived Organizational Support and Turnover Intention: The Mediating Effects of Personal Sacrifice and Job Fit. *The Journal of Social Psychology*. 150(3)pp: 238–257
- Eisenberger Robert and Robin H. 1986. Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 7(3) pp: 500 - 507
- Garnita, N M. A, dan I W. Suana. 2014. Pengaruh Job Embeddedness dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *E-jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 3(9) pp: 2767-2783
- Han Sia Tjun, Agustinus N, Endo W. Kartika, dan Thomas S. K. 2012. Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.14(2): 109-117.
- Handaru Wahyu A. dan Nailul Muna. 2012. Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Divisi Pt Jamsostek. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. 3(1): 1-19.
- Harman Wendy S., Michael Blum, Julia Stefani and Ada Taho. 2009. Albanian Turnover: Is the Job Embeddedness Construct Predictive in an Albanian Context. *Journal of Behavioral and Applied Management*. 10(2)pp: 192-205.

- Hui Chun, Alfred Wong and Dean Tjosvold. 2007. Turnover intention and performance in China: The role of positive affectivity, Chinese values, perceived organizational support and constructive controversy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 80: 735-751.
- Iqbal Saba, Ehsan Sadia, Lecturer M. Rizwan, Noreen M. 2014. The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes. *International Journal of Human Resource Studies*. 4 (2).
- Ishfaq Ahmed, W. Khairuzzaman, W. Ismail, Salmiah M. Amin, dan M. Ramzan. 2013. Influence of Relationship of POS, LMX and Organizational Commitment on Turnover Intentions. *Organization Development Journal*. 31(1): 55 – 68.
- Lambert Eric G, Thomas Kelley, Nancy L. Hogan. 2013. Hanging on Too Long: The Relationship between Different Forms of Organizational Commitment and Emotional Burnout among Correctional Staff. *Am J Crim Just*. 38 pp: 51–66
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Raid, F., and Sirola, W. 1998. Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3): 305 – 320.
- Meyer, J., P., & Allen, N. J. 1991. A Three - Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. 1: 61 – 89
- Novaliawati, Kamela Ice, dan Dharma S. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Mitra Andalan Niaga Nusantara Kab. Tebo. *E-jurnal Bunghatta*. 2 (2).
- Puangyoykeaw K. and Yuko N. 2015. Organizational Commitment and Turnover Intention in Low-Skilled Immigrant Workers in Thailand: An Empirical Assessment of Need Satisfaction, Job Satisfaction and Overall Life Satisfaction Factors. *International Journal of Business and Management*. 10(5): pp: 98-112
- Putra Richard G, Maria V. Bastari, dan Endo W. Kartika. 2015. Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Di Restoran X Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. 1: 191-202.
- Rahayu, Sri P. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. X di Sidoarjo. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Narotama*: 2-5.

- Rhoades Linda and Robert Eisenberger. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*.87(4): 698–714.
- Robbins SP, dan Timothy A Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Buku 1 Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Sianipar Anggie R. Berliana dan Kristiana H. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. *Psikodimensia*. Vol 13(1) pp: 98 - 114
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono.2012. *Metode Penelitian Bisnis* (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung : CV. Alfabeta.1
- Sugiyono.2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sutanto Eddy M. dan Carin G. 2013. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. 4(1): 76-88.
- Thakre Nilesh. 2015. Organizational Commitment and Turnover Intention in BPOITeS and Retail Sector Employees. *Journal of Psychosocial Research*. 10(1): 89-98
- Widjaja D. Christine, Margarita F, dan Fenny Kusuma D.W. 2008. Analisis Persepsi Employee Empowerment terhadap Employee Turnover Intention di Hotel X, Kupang, Nusa Tenggara. *Jurnal Manajemen Perhotelan*. 4(2) pp: 72-84
- Wirawan, Nata. 2014. *Cara Mudah Memahami Statistic 2 Statistik Inferensial untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Edisi Kedua. Denpasar : Keraras Emas.
- Zhao Erdong and Liwei Liu. 2010. Comments of Development of Job Embeddedness About Study to Turnover and Exploration Into Application in Enterprises. *Asian Social Science*. 6 (6) pp: 63-64